

La opinión de los abogados

Especialistas en derecho laboral, que en los hechos serán quienes apliquen y lidien con las nuevas normas, evalúan la Ley Federal del Trabajo.

Miguel Ángel Liceaga Galván

Doctor en derecho y profesor de derecho laboral por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Y académico en el postgrado de la Universidad La Salle.



“Era algo que estábamos esperando, pero desgraciadamente no tuvo la profundidad que se necesitaba. Fue fundamental en materia sustantiva,

en lo que se refiere al establecimiento de definiciones legales, se modifica el concepto de subcontratación, se crean nuevas figuras de contratación y otras reformas en este sentido. Pero en materia procesal no se puede ver tanto. No podemos esperar resultados espectaculares en el sentido de que se vaya a reducir el desempleo, aumentar la productividad y mejorar calidad de vida de trabajadores. Les tembló mucho la mano, es una ley que no había sido tocada en años. Es una conquista revolucionaria, es el bebé del PRI y ahora que regresa el PRI, con menor facilidad se puede esperar que esta ley vuelva a ser tocada”.

Juan Cristóbal Ibáñez Mariel

Licenciado en derecho por la UNAM. Miembro del despacho Ibáñez Abogados. Profesor de derecho laboral en la Universidad Panamericana.



“Es una reforma que sin ser la que necesitaba el país, sin ser lo mejor, es un avance. Fue un avance el haber cambiado más de 250 artículos que en

su mayoría son positivos para todo el ámbito laboral mexicano tanto para el sector obrero como para el sector patronal. No obstante que han transcurrido cinco meses, que es muy poco tiempo todavía para hacer una evaluación real de esta reforma, ha sido muy positiva porque desde el punto de vista psicológico en el sector patronal se ha expandido la idea de que la flexibilidad de contratación va a generar fuentes de empleo”.

Juan Antonio Loredo

Abogado de Legal Laboral, firma de asesoría laboral a empresas.



“En general son positivas las reformas a la parte sustantiva de la ley, pues muchas figuras que se venían aplicando de facto fueron reconocidas

por la ley, estableciéndoles reglas y límites. Pero en el aspecto procesal no se resuelve de fondo el problema de impartición de justicia laboral. A casi seis meses de la reforma se carece de un indicador fidedigno sobre su aplicación, pues para obtenerlo con mediano rigor deberían hacerse inspecciones a fuentes de trabajo de diversas ramas productivas y de servicios, labor que se vislumbra complicada, pues las instancias facultadas para cuidar la observancia de las normas laborales son las Secretarías del Trabajo federal y locales, las que tienen carencias de presupuesto, inspectores e infraestructura. Lo que impide que se vaya a hacer una efectiva labor de revisión, propiciando dejar de observar las condiciones de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo”. •

A su juicio, las nuevas modalidades del contrato a prueba, de capacitación inicial, por temporada y pago por hora no tuvieron el efecto de hacer más fáciles la contratación y el despido de personal.

“Estas figuras que iban a tener un impacto definitivo en la generación de empleo en la economía formal lamentablemente han tenido un mínimo impacto”, indica.

El Congreso determinó que los empresarios pueden contratar a prueba por 30 días a un trabajador y rescindir la relación sin responsabilidad para el patrón si el contratado no cumple con los “requisitos y conocimientos” para desarrollar el trabajo al final de este periodo. Para puestos de dirección o labores especializadas, el contrato se puede extender por 180 días.

Con los contratos de capacitación inicial se capacita al trabajador durante tres meses para trabajos generales y hasta seis meses para puestos de dirección y, si no acredita “competencia” para desempeñar el puesto, se puede también dar por terminada la relación sin tener que pagar una indemnización.

Estas dos modalidades son improrrogables y no pueden aplicarse al mismo trabajador en forma simul-

tánea ni sucesiva en más de una ocasión, tratándose de puestos de trabajo distintos y de ascenso. Y el trabajador tiene que gozar de un contrato por escrito en el que se le reconocen todas las prestaciones y salarios que corresponden al puesto y la seguridad social.

“La contratación a prueba puede realizarse en un trabajo indefinido que se le conoce como de planta, o en un trabajo por tiempo determinado. Pero para poder contratar el periodo de prueba en un periodo determinado, el contrato debe ser por más de seis meses, entonces hay que acudir a una ficción jurídica, o sea contratar a una persona por siete meses y entonces probarlo por tres, es un absurdo, poner topes a esta figura la hace inviable para el pequeño y mediano empresario”, argumenta el abogado de la organización patronal.

Además, señala que se obliga también al patrón en ambas modalidades a pedir la opinión de una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento que deberán integrar las empresas de más de 50 trabajadores.

“Es una opinión que ni siquiera es vinculativa porque no dice la ley qué pasa si la comisión opina

que sí y el patrón decidió que termina. Toda esa complejidad de la prueba la ha hecho inviable sobre todo en las pequeñas empresas, que tienen que tener un contrato específico hecho por un experto, y obviamente no se animan a contratar en esos temas. Prefieren seguir contratando a las personas como lo hacían antes a base de contratos temporales que a veces no son legales y que funcionan”, sostiene.

El ex secretario del Trabajo Javier Lozano desestima la crítica del líder empresarial y advierte que los malos resultados obtenidos en empleos hasta ahora se explican por otros factores como la falta de crecimiento económico y de inversiones, la situación de la economía mundial e incluso el desconocimiento de la ley.

“Es una crítica injustificada, los nuevos contratos sí son suficientemente flexibles. El problema es que el resto de los indicadores macroeconómicos tampoco han tenido un desempeño como en otros años y el empleo va atado a eso”, subraya el actual senador.

Lozano admite que la reforma no es perfecta y se le podrían corregir aspectos como el *outsourcing*, pero señala que las nuevas modalidades de contratación van a propiciar a mediano y largo plazo la migración de trabajadores informales a la economía formal y van a mantener la tasa de desocupación en niveles razonables.

“La relación de empleos como tal siempre se da a razón de 200 mil empleos por cada punto porcentual de crecimiento del PIB, creo que al cierre del año si aprobamos también las reformas financiera y energética para generar más inversiones, se va a poder observar que será mayor esta proporción para el empleo porque muchos en la informalidad se van a pasar a la formalidad”, pronostica.

Abusos

Para el coordinador de litigios laborales de la Asociación Nacional para la Defensa de los Derechos de los Trabajadores (ANADET), José Máximo Xochipa, los contratos a prueba ya están siendo usados en algunos casos para violar derechos laborales.

“Muchos patronos están violentando gravemente los intereses de los trabajadores porque no les dan seguridad social aunque está contemplada en la ley. Lamentablemente, como no conocen la nueva reforma, con que el patrón les diga que como están a prueba no van a tener seguridad social hasta que los contraten de planta, pues se lo creen”, subraya.

A las oficinas de esta asociación ubicada en la avenida Chapultepec, llegaron alrededor de 350 personas desde el 10 de diciembre a asesorarse sobre las nuevas disposiciones legales.

“La mayoría viene por asesoría en cuanto a las condiciones generales de trabajo, su contrato, su jornada y se preguntan si van a quedar desprotegidos por lo que hace a horas extras, las prestaciones, el seguro social. Muchos piensan que la ley quedó totalmente en contra de ellos y vienen a pesar de seguir trabajando para saber cómo se pueden defender en el futuro”, asegura Xochipa Juárez.

ANADET lleva 90 juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el Estado de México porque pocos se atreven finalmente a demandar, más ahora que se ha impuesto un tope de un año al pago de los salarios caídos. Y los casos son mayoritariamente demandas por

despidos injustificados. “Seguimos viendo los mismos despidos por las mismas razones. En ese momento cuando se despide a un trabajador no se toma en cuenta la ley”, lamenta.

El pago por hora es otra figura que genera inquietudes a los trabajadores, debido a la campaña de la izquierda que denunció que se pagaría a los trabajadores 7 u 8 pesos por hora bajo el argumento de que la ley señala que de ahora en adelante el patrón y el trabajador podrán convenir el monto de la misma.

Xochipa Juárez aclara que la ley estipula con claridad que no se podrá pagar por una hora de trabajo menos que por una jornada de salario mínimo vigente, es decir entre 61.38 y 64.76 pesos la hora según las áreas geográficas establecidas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Y el patrón debe respetar los derechos laborales y de seguridad social y no usar esta modalidad por más horas que las contempladas en la jornada máxima legal, es decir 8 horas durante el día y 7 por la noche.

Lagunas y falta de medios

Aunque reconoce beneficios a la nueva reforma laboral en materia sustantiva, el abogado litigante y profesor de derecho laboral Miguel Ángel Liceaga Galván critica que esté plagada de imprecisiones en temas como la subcontratación, las modalidades de contratación, el aviso de rescisión de contrato y los salarios caídos. “Las jurisprudencias vendrán a

enmendar el trabajo de los legisladores”, indica.

Expresa también su preocupación porque la reforma no mejora sustancialmente la justicia laboral y no dota de recursos físicos y financieros a las ya rebasadas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Los primeros juicios del primer trimestre de 2013 apenas están en la etapa de instrucción. La limitación al cobro de salarios caídos a un año obligará al abogado de trabajadores a terminar los juicios en este tiempo pero me preocupa que las sentencias no salgan. ¿Qué tendría que hacer el Estado? Establecer nuevas juntas o establecer más funcionarios o un método mejor para que la ley se pueda cumplir adecuadamente”, menciona.

El experto laboral y socio de la firma Legal Laboral Abogados, Juan Antonio Loredó, destaca que otro problema para aplicar la nueva ley deriva de la insuficiencia de inspectores de trabajo para vigilar que las empresas estén cumpliendo con todas las normas de seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento a los trabajadores que les impone la reforma.

Plazos

En los artículos transitorios de la nueva ley, los legisladores estipularon plazos que van de seis meses a cinco años para que las autoridades laborales y patronales pongan en práctica.

Por ejemplo, el Ejecutivo federal tiene hasta el 10 de junio para constituir el Comité Nacional de

Productividad –el cual deberá dar lineamientos para aumentar la productividad en todas las ramas de la economía– y expedir cambios a las normas oficiales mexicanas y al reglamento en materia de seguridad e higiene.

El dirigente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y senador, Isaías González Cuevas, subraya que la STPS no ha convocado aún a los patrones, sindicatos y trabajadores para formar el Comité Nacional de Productividad.

“Estamos esperando que la Secretaría del Trabajo dé las normas de cómo va a operar la Comisión de Capacitación y de Productividad (sic). Nosotros de esta forma vamos tener claro cómo insertar los convenios colectivos de trabajo y que de esta manera se pueda medir la productividad en beneficio de las y los trabajadores. Es probable que el primero de mayo tengamos más información”, indica.

Enfoque solicitó una entrevista al secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, pero la oficina de comunicación social de la dependencia no la tramitó, ni con él ni con cualquier otro funcionario que explicara los efectos de la reforma y las medidas que han emprendido para avanzar en su aplicación.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tampoco accedió a que uno de sus funcionarios proporcionara información sobre los nuevos juicios laborales. ■

TALLER DE ATENCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA AMBIENTAL

13 y 14 de mayo de 2013, México, D.F.

Cuota de recuperación: \$ 3,500.00 + IVA.

CURSO DE TÉCNICAS DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, DESCRIPCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

22, 23 y 24 de mayo de 2013, Guadalajara, Jal.

Cuota de recuperación: \$ 4,000.00 + IVA.

Cuota preferencial: \$ 3,500.00 + IVA.

(Si se paga antes del 3 de mayo de 2013).

*Requisito: llevar lap top.

TALLER DE VINCULACIÓN JURÍDICA EN LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL

10 y 11 de junio de 2013, México, D.F.

Cuota de recuperación: \$ 3,500.00 + IVA.

Cuota preferencial: \$ 3,000.00 + IVA.

(Si se paga antes del 27 de mayo de 2013).

*Requisito: llevar lap top.



¡Complementa tu formación académica en materia ambiental con los cursos y diplomados que ofrece el CEJA, A.C.!

www.ceja.org.mx